

**EKSPEKTASI KONSUMEN PADA TRIWULAN II-2005  
(APRIL-JUNI 2005) DI KOTAMADYA BENGKULU**

**HANDOKO HADIYANTO<sup>1</sup>**

**ABSTRACT**

*The objectives of the survey are gathering the prompt indicator from the trend of the consumers demand in Bengkulu city area. Survey method using interview schedule was employed to 150 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics, Net Balance, Means and frequency. Respondents of this survey were the middle-top of the household class in the Bengkulu city. Survey of consumer's expectations in the second quarterly 2005 reveals that the conviction of the economic capability was increase and optimistic of consumers' expectation would be better of income capability. Consumers' expectation to the prices little more optimistic and also the mean of the consumers' financial condition little bit better, this is indicated to increase of the number of the current saving. On the other hand, consumer's expectation was decrease because of delay of the decision to buy of durable goods and the higher of the uncertainty in the future. This condition were able to encourage of the consumers to fulfill the basic needs first.*

**Keywords:** *prompt indicators, consumer expectation.*

**LATAR BELAKANG**

Masalah-masalah<sup>1</sup> perekonomian pada suatu negara pada umumnya terdiri dari masalah inflasi dan pengangguran. Untuk mengatasi masalah-masalah dalam perekonomian tersebut diperlukan kebijakan-kebijakan moneter melalui pengendalian likuiditas perekonomian. Kestabilan nilai rupiah sangat diperlukan dalam mengendalikan inflasi dan dapat memacu pertumbuhan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita serta pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam membuat kebijakan likuiditas perekonomian diperlukan informasi antara lain mengenai perkembangan penawaran dan permintaan di sector riil. Oleh karena itu dipandang perlu melakukan penelitian terhadap konsumen untuk memperoleh informasi mengenai sector riil yang dapat menggambarkan tendensi permintaan.

Perkembangan dan rencana konsumsi masyarakat merupakan indikator penting dalam mengantisipasi arah pertumbuhan ekonomi suatu negara kedepan. Rencana konsumsi masyarakat yang cenderung meningkat akan

mendorong permintaan terhadap barang-barang dan jasa-jasa. Jika permintaan tersebut meningkat akan berakibat mendorong produsen meningkatkan kapasitas produksinya serta mencari inovasi dalam penciptaan produk baru. Deteksi awal fenomena kenaikan rencana konsumsi masyarakat dan informasi mengenai ketersediaan barang dan jasa akan mempermudah dalam menduga pengaruhnya terhadap tingkat harga.

Konsumen yang optimis terhadap prospek perekonomian dan kondisi keuangannya di masa yang akan datang akan melakukan konsumsi/pembelanjaan dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan sebelumnya. Sebaliknya, konsumen yang pesimis akan cenderung menunda konsumsi/pembelanjaan. Sikap konsumen tersebut akan mempengaruhi laju inflasi. Sikap optimistik maupun pesimistik konsumen akan terdeteksi dengan melakukan Survei Ekspektasi Konsumen.

**TUJUAN SURVEI**

Survei ini bertujuan untuk mendapatkan informasi atau indikator<sup>2</sup> dini (*prompt indicator*) mengenai tendensi/arah permintaan konsumen yang digunakan untuk keperluan penyusunan kebijakan dalam rangka pengendalian inflasi.

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Studi Pembangunan Universitas Bengkulu

## RUANG LINGKUP SURVEI

Yang termasuk kategori konsumen dalam survei ini adalah rumah tangga dengan golongan ekonomi kelas menengah ke atas, yang dapat dilihat dari tingkat pengeluaran rumah tangga dari bulan April-Juni 2005.

Survei ini hanya dilakukan di wilayah kota Bengkulu dengan jumlah responden sebanyak 150 responden. Pemilihan kota tersebut didasarkan karena kota Bengkulu merupakan ibukota Provinsi yang mana merupakan pusat kegiatan ekonomi masyarakat Provinsi Bengkulu.

Pelaksanaan Survei Ekspektasi Konsumen dilakukan dari bulan April-Juni 2005.

## METODOLOGI SURVEI

### A. Pengambilan sample

Sampel diambil dengan menggunakan metode *stratified random sampling*, yaitu sample diambil secara acak dari suatu kelas yang relevan.

Level yang disurvei adalah rumah tangga yang dianggap mempunyai kelebihan pendapatan untuk ditabung setelah kebutuhan pokoknya (*basic needs*) terpenuhi atau yang tergolong kelas menengah keatas. Yang dapat diwawancarai adalah orang dewasa berumur 20 tahun keatas dan diutamakan mereka yang menjadi penentu atau pembuat keputusan mengenai pengeluaran (*spending decision maker*) dalam rumah tangga.

### B. Pengolahan Hasil Survei

Pengolahan hasil survei dilakukan dengan kombinasi metode indeks dan *net balance* atau saldo bersih (SB), yaitu dengan menghitung selisih presentase antara jawaban yang menguntungkan (*favorable*) dengan tidak menguntungkan (*unfavorable*) atau dengan kata lain selisih antara jumlah prosentase responden yang menjawab "meningkat" dengan jawaban yang "menurun" atau antara yang menjawab "ya" dengan yang menjawab "tidak". Untuk mendapatkan nilai absolut, terhadap nilai tersebut ditambahkan dengan angka 100.

### D. Metode Analisis

Hasil survei diterjemahkan secara deskriptif (*descriptive analysis*) dengan pendekatan statistic. **HASIL SURVEI EKSPEKTASI KONSUMEN**

### 2.1 Kondisi Ekonomi Saat Ini

Survei Ekspektasi Konsumen pada Triwulan II Tahun 2005 ini mendapatkan **kondisi ekonomi konsumen** (NS 73.33 - Tabel 2.1) relatif naik dibandingkan dengan kondisi pada Triwulan I tahun 2005. Dengan adanya kenaikan kondisi keuangan saat ini (NS 97.3) menyebabkan naiknya ketepatan pembelian barang tahan lama, (NS 89.3). Konsumen juga menyatakan bahwa pengangguran saat ini menurun dibanding 6 12 bulan yang lalu (NS 31.3)

Tabel 2.1.  
Keyakinan Konsumen Triwulan I- II Tahun 2005

Kecenderungan Keyakinan	Tw I - 2005	Tw II - 2005
Kondisi Ekonomi	69.07	73.33
Ekspektasi Konsumen	79.05	89.73
Keyakinan Konsumen	74.28	81.53

Hasil Penelitian, 2005

Ketepatan waktu belanja barang tahan lama saat ini utamanya diungkapkan oleh mereka yang pengeluaran belanja per

bulannya diatas 5 juta rupiah dan oleh mereka yang berpendidikan Tamat Sarjana (Tabel 2.2).



Tabel 2.2  
Kondisi Ekonomi Berdasar Karakteristik Sosio Ekonomi  
(Triwulan II Tahun 2005)

Indikator	Karakteristik Sosio Ekonomi Konsumen						
	Pengeluaran Belanja			Pendidikan			
	1-3 Juta Rp	>3-5 juta Rp	>5 juta Rp	SITA	DIII	Sarjana	Pasca sarjana
1. Penghasilan Sekarang dibanding 6-12 yang lalu (NS)	97.4	99.3	100.7	93.9	102.0	97.4	102.0
2. Ketepatan waktu belanja barang tahan lama (NS)	80.0	92.6	99.3	81.3	92.6	98.7	96.6
3. Jumlah pengangguran saat ini dibanding 6-12 bulan lalu (NS)	44.6	90.0	96.7	95.4	95.4	72.4	94.7
Kondisi Ekonomi (NS)	74.0	93.97	98.9	90.2	96.67	89.5	97.76

Hasil Penelitian, 2005

## 2.2. Keyakinan Konsumen

Pesimisme akan meningkatnya kemampuan ekonomi konsumen pada Triwulan I Tahun 2005 ternyata cenderung mendorong naiknya kondisi kemampuan ekonomi pada Triwulan II Tahun 2005, hal ini disebabkan oleh perkiraan menurunnya harga-harga terutama disebabkan barang/jasa tersedia secara cukup dan menurunnya angka pengangguran serta kondisi ekonomi umum yang sedikit lebih baik meskipun masih sangat kurangnya kepercayaan atas keberhasilan program-program perbaikan ekonomi dari pemerintah. Dengan demikian penghasilan sedikit meningkat karena naiknya gaji/omzet usaha dan membuka usaha baru, penghasilan riil mereka sedikit meningkat karena alasan tersebut, lihat Indeks Keyakinan Konsumen Triwulan II Tahun 2005.

Harapan pada pemerintah untuk mampu mengendalikan harga-harga, menekan pengangguran, meningkatkan situasi keamanan/sosial politik semakin stabil dan meningkatkan kepercayaan atas keberhasilan program akan menyebabkan penghasilan riil akan menjadi lebih tinggi, lagi sehingga daya beli pun akan meningkat.

Penghasilan riil konsumen masih perlu ditingkatkan baik melalui faktor ekonomi maupun sosial politik; melalui faktor sosial,

daya beli konsumen dapat ditingkatkan dengan merealisasikan subsidi di sektor pendidikan dan kesehatan guna meningkatkan pengetahuan, wawasan, cara berpikir, produktivitas yang selanjutnya mempengaruhi peluang mendapatkan pekerjaan, penghasilan, daya saing serta pola perilaku konsumsinya.

## 2.3. Ekspektasi konsumen.

Survei Ekspektasi Konsumen pada Triwulan II Tahun 2005 ini mendapatkan *optimisme* konsumen akan membaiknya kondisi ekonomi mereka. Perkiraan naiknya kondisi ekonomi umum pada Triwulan II - Tahun 2005 (NS 102) dibanding pada Triwulan I-Tahun 2005 (NS 91.3) nampaknya menjadi penyebab utama optimisme konsumen akan membaiknya ekonomi.

Kondisi ini dibarengi dengan naiknya perkiraan peningkatan penghasilan pada Triwulan II-Tahun 2005 (NS 125.3) dibanding dengan Triwulan I-Tahun 2005 (NS 101.9).

Perkiraan penghasilan mereka meningkat terutama kelompok penghasilan 1-3 juta (Tabel 2.3 - NS 117,4) karena harapan adanya peningkatan gaji/omzet usaha (34.58%), perkiraan akan menurunnya harga yang disebabkan akan adanya pemberian subsidi pemerintah disektor pendidikan dan kesehatan (23,52%) sehingga peningkatan penghasilan tersebut dapat memberikan

kontribusi dalam meningkatkan kemampuan ekonominya.

Tabel 2.3  
Ekspektasi Konsumen Berdasar Karakteristik Sosio Ekonomi  
(Triwulan II Tahun 2005)

Indikator	Karakteristik Sosio Ekonomi Konsumen						
	Pengeluaran Belanja			Pendidikan			
	1-3 Juta Rp	>3-5 juta Rp	>5 juta Rp	SITA	DIII	Sarjana	Pasca sarjana
1) Ekspektasi penghasilan dalam 6-12 yad (NS)	117.4	102.6	101.3	109.3	100.0	110.7	101.3
2) Ekspektasi Kondisi Ekonomi umum dalam 6-12 bulan yad (NS)	103.37	96.7	98.0	101.9	99.3	97.3	99.4
3) Jumlah Pengangguran dalam 6-12 bulan yad (NS)	52.0	93.3	96.8	76.0	94.6	75.27	96.1
<b>Ekspektasi Konsumen (NS)</b>	<b>90.91</b>	<b>97.53</b>	<b>98.7</b>	<b>95.57</b>	<b>97.96</b>	<b>94.42</b>	<b>98.93</b>

Hasil Penelitian, 2005

#### 2.4. Ekspektasi Harga-Harga

Pada Triwulan kedua (II) Tahun 2005 sebagian besar konsumen mempunyai ekspektasi bahwa harga barang/jasa secara umum akan sedikit mengalami kenaikan. Respon atas pertanyaan bagaimana harga barang/jasa secara umum dalam enam hingga dua belas bulan yang akan datang, menunjukkan bahwa 64,0% konsumen menyatakan harga akan naik sedikit 26,0% menyatakan harga akan naik tinggi dan hanya 3,3% konsumen yang menyatakan harga akan turun, hal ini akan mendorong pencapaian angka relatif sebesar 82,98% (NS 17.02). Konsumen masih kurang optimis terhadap turunnya berbagai barang dan jasa pada periode 6-12 bulan mendatang.

Pada periode enam hingga dua belas bulan mendatang, alasan utama naiknya harga barang dan jasa umum, yakni adanya penurunan subsidi pemerintah terutama subsidi di bidang energi (BBM) yaitu sebesar 28,12%. Alasan kenaikan harga pada Triwulan pertama periode bulan Januari hingga Maret Tahun 2005 sama dengan Triwulan kedua Tahun 2005 yakni adanya penurunan subsidi pemerintah (28,1%), alasan kenaikan harga yang sama pada dua periode ini – menjadikan konsumen

cenderung memprediksi bahwa harga-harga akan sedikit naik dimasa mendatang.

Alasan konsumen mengenai penyebab utama naiknya harga-harga dari faktor ekonomi ini akan menambah pemahaman bahwa upaya pengendalian harga untuk perbaikan perekonomian dilakukan melalui mekanisme harga pasar. Intervensi pemerintah dalam mengendalikan harga relatif sudah mengarah pada perbaikan ekonomi. Kenaikan harga barang dan jasa umum yang mencapai (NS 13,3) diantaranya mencakup kenaikan harga untuk kelompok barang dan jasa tertentu antara lain bahan pangan (NS 23,3), transportasi dan komunikasi (NS 22), bahan sandang (NS 18,8), dan bahan bangunan (NS 7,4).

Tabel 2.4. menunjukkan persepsi konsumen terhadap perubahan harga dimana proporsi respon konsumen kelompok pendapatan 1-3 juta rupiah yang memperkirakan harga naik sedikit paling tinggi dibandingkan dengan berbagai kelompok pengeluaran (54,7%), dan yang memperkirakan harga naik tinggi dengan kelompok respon sama yaitu kelompok pendapatan Rp 1-3 juta dengan (20,0%), sebesar 6,0% responden menyatakan harga tetap dan 2,0% responden menyatakan harga akan turun sedikit. Kelompok pendapatan 3-5



juta merespon harga naik sedikit sebesar 7,3% dan dari kelompok pendapatan di atas Rp 5 juta mempunyai respon terhadap

harga naik sedikit dan naik tinggi masing-masing sebesar 2,0% dan 1,3%.

**Tabel 2.4**  
**Persepsi konsumen Terhadap Perubahan Harga**

Kelompok Pengeluaran	Persepsi Terhadap Perubahan Harga				Jumlah
	Naik tinggi	Naik sedikit	Tetap	Turun sedikit	
Rp 1 – 3 juta	30 20.0%	82 54.7%	9 6.0%	3 2.0%	124 82.7%
Rp 3 – 5 juta	7 4.7%	11 7.3%	1 0.07%	2 1.3%	21 14.0%
> Rp 5 juta	2 1.3%	3 2.0%	-	-	5 3.3%
Jumlah	39 26.0%	96 64.0%	10 6.7%	5 3.3%	150 100.0%

Sumber: Hasil penelitian 2005

### 2.5. Kondisi Keuangan

Kondisi keuangan konsumen saat ini lebih buruk dibandingkan dengan 6-12 bulan yang lalu (NS 97.3). Proporsi respon mereka 30,7% relatif sedikit lebih besar dibandingkan dengan proporsi respon konsumen yang menyatakan kondisi keuangannya lebih baik (28,0%), sehingga diperoleh angka relatif sebesar -2,7%.

Meskipun kondisi keuangan saat ini sedikit lebih buruk dibandingkan dengan 6-12 bulan yang lalu (NS 97,3), tetapi hal ini karena relatif naiknya harga-harga secara umum sehingga terjadi penundaan dalam pembelian barang tahan lama (NS 69.3) dan sedikit meningkatnya pengangguran saat ini dibanding 6-12 bulan yang lalu (NS 31.3) mengindikasikan bahwa ada peningkatan *kemampuan ekonomi* konsumen pada Triwulan kedua Tahun 2005 ini, terutama bila dibandingkan dengan Triwulan pertama Tahun 2005.

Namun demikian, mereka masih berharap penghasilannya akan meningkat pada 3-6 bulan mendatang dan pada 6-12 bulan mendatang (NS 121,3 dan 125,3). Harapan ini terutama didasarkan pada perkiraan *meningkatnya gaji/omzet usaha* (30.10%). Karena persepsi kenaikan penghasilan dimasa mendatang ini masih

sangat kecil dibandingkan dengan kenaikan harga-harga (NS 102) maka kenaikan penghasilan riil mereka untuk menabung juga relatif kecil sehingga perkiraan tabungannya hanya akan naik sedikit dalam 6-12 bulan mendatang (NS 103.9).

Perkiraan kenaikan penghasilan konsumen tersebut didukung dengan pernyataannya mengenai menurunnya jumlah pengangguran untuk 6 hingga 12 bulan mendatang (NS 41,9) dan dengan sedikit lebih baiknya kondisi ekonomi (NS 102). Kondisi ekonomi pada triwulan kedua Tahun 2005 ini lebih baik dibandingkan dengan triwulan pertama tahun 2005, maka dapat dinyatakan bahwa konsumen memperkirakan kenaikan penghasilannya karena ekspektasi mereka akan membaiknya kemampuan ekonomi yang relatif optimis.

### 2.6. Rencana konsumsi.

Mempertimbangkan kondisi saat ini konsumen berpendapat bahwa bukan merupakan waktu yang tepat untuk membeli barang tahan lama (NS 69,3), alasan utama penundaan adalah harga saat ini masih tinggi/mahal (45,69%), terbatasnya kondisi keuangan (34,48%), tingginya ketidakpastian dimasa yang akan datang (17,24%), namun demikian masih terdapat konsumen yang berpendapat bahwa saat ini merupakan waktu

yang tepat untuk membeli barang tahan lama alasannya adalah harga tidak akan turun lagi dan cenderung naik (48.15%).

Rencana konsumsi rumah tangga pada Triwulan kedua Tahun 2005 ini menurut skala prioritasnya adalah membeli bahan sandang (NS 144,7), berturut turut berikutnya adalah keinginan melakukan rekreasi (NS 102,7), rencana perbaikan

rumah (NS 65,4), membeli peralatan rumah tangga (NS 63,3), membeli perabotan rumah tangga (NS 61,3), dan membeli kendaraan bermotor (NS 49,3). Kemampuan ekonomi konsumen nampaknya benar akan sedikit menurun, jika memperhatikan persepsi ketepatan saat membeli barang tahan lama berdasar kelompok pengeluaran belanja (Tabel 2.5).

**Tabel 2.5**  
**Ketepatan Belanja Barang Tahan Lama**  
**Berdasar Kelompok Pengeluaran Belanja**

Kelompok Pengeluaran Belanja	Ketepatan Saat Belanja Barang Tahan Lama (%)			
	Tepat	Ragu	Tidak Tepat	Jumlah
Rp 1-3 Juta	37 24.67%	20 13.33%	67 44.67%	124 82.67%
Rp 3-5 Juta	4 2.67%	2 1.33%	15 10.0%	21 14.0%
> Rp 5 Juta	-	-	5 3.33%	5 3.33%
Jumlah	41 27.33%	22 14.67%	87 58.0%	150 100.0%

Sumber: Hasil Penelitian 2005

Kelompok pengeluaran belanja tinggi memandang saat yang tidak tepat dalam belanja barang tahan lama (3.33%). Kelompok pengeluaran belanja menengah memandang saat yang tepat dalam belanja barang tahan lama (2.67%), ini lebih rendah jika dibandingkan dengan responden pengeluaran belanja sama yang menyatakan tidak tepat 10,0%. Meskipun sebagian besar dalam hal ini kelompok pengeluaran belanja rendah masih memandang tidak tepat (44.67%) untuk membeli barang-barang tahan lama. Sebesar 13.33% kelompok pengeluaran belanja rendah menyatakan ragu-ragu dan 24.67% responden menyatakan tepat belanja barang tahan lama.

#### Daftar Pustaka

Badan Pusat Statistik, 2002. Indikator Kesejahteraan Rakyat Propinsi Bengkulu. Kerjasama BPS dengan Bapeda Tk.I. Bengkulu.

Bank Indonesia, 2003. Laporan Survey Ekspektasi Konsumen dan Survei Kegiatan Dunia Usaha, Triwulan I –IV. Tahun 2003. BI kerjasama dengan P2B. FE. UNIB.

Bilas, Richard A. 1971. Microeconomic Theory, McGraw-Hill Kogakusha.

Dornbusch & Fischer, 1978. Macroeconomics, McGraw-Hill Kogakusha Ltd., International Student Edition.

Krueger, A.O. 1990. Government Failure in Development, Journal of Economic Perspective, Vol.4. No:3 Summer

Stiglitz, Joseph E. 2000. Economics of the Public Sector, Third Edition. W.W. Norton & Company, New York/London.

Todaro, Michael, 1977. Economics for a Developing World, London: Longman Group Limited.



**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI YANG BEKERJA DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH  
(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah di Propinsi Kalimantan Selatan)**

LILI SAFRIDA<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*This Study examines the effect of ages, education and tenure with organizational commitment. Data were collected from seventy Chief Officers of local government in South Kalimantan province. The data then analyzed using Simple Regression Analysis. The model was tested using data collected from a questionnaire survey and will be run with regression analysis. The result support all the hypothesis. There is an influence ages, education and tenure together or partially.*

*Keywords: organizational commitment, regression analysis.*

**I. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Perkembangan sektor publik, khususnya di Indonesia semakin pesat dengan adanya era baru dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Penyelenggaraan pemerintah daerah sebagai subsistem pemerintah negara dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Salah satu ketetapan MPR yaitu Tap MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang "Penyelenggaraan otonomi daerah; pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan pusat dan daerah dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia sebagai landasan hukum bagi dikeluarkannya Undang – Undang No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan Undang – Undang No. 25<sup>1</sup> tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah sebagai daerah penyelenggaraan otonomi daerah" (Mardiasmo, 2004).

Seiring dengan berjalannya waktu, tahun 2004 terjadi perubahan Undang – Undang No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah menjadi Undang-Undang No. 32 tahun 2004. Salah satu alasan dilakukannya revisi Undang-Undang

pemerintahan daerah tersebut, karena Undang-Undang No. 22 tahun 1999 sudah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah.

Menurut Undang – Undang No. 32 tahun 2004, Otonomi Daerah adalah hak, kewenangan dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Prinsip otonomi daerah tersebut menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya, dimana daerah diberikan kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan, peran serta, prakarsa dan pemberdaya masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Sejak dikeluarkannya Undang-Undang mengenai otonomi daerah, maka mulai bermunculan daerah-daerah otonom di setiap propinsi di Indonesia, khususnya di Kalimantan Selatan. Hal ini juga mengakibatkan terjadi perubahan sistem pemerintahan di Indonesia dari sistem sentralisasi menjadi sistem desentralisasi. Menurut Undang – Undang No. 32 tahun 2004 bahwa desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Daerah-daerah otonom bertanggungjawab untuk

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

menangani urusan pemerintahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan kekhasan daerah masing-masing, dimana kepala pemerintah daerah baik gubernur, bupati maupun walikota bertanggungjawab untuk mengelola keuangan daerah sebagai bagian dari kekuasaan pemerintahan untuk mencapai kinerja organisasi dalam lingkup sektor publik.

Adanya sistem desentralisasi di sektor publik mengakibatkan semakin menguatnya tuntutan akuntabilitas publik kepada lembaga-lembaga publik, baik di pusat maupun di daerah (Paul, 2004). Dengan adanya tuntutan tersebut mengakibatkan personel-personel yang ada di lingkungan pemerintah daerah bertanggungjawab dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam lingkup sektor publik, salah satunya memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Apabila pegawai di lingkungan pemerintah daerah memiliki kinerja manajerial yang tinggi maka akan membuat organisasi berjalan dengan lancar dan dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Menurut Cherrington (1996) bahwa komitmen organisasi akan lebih kuat pada karyawan yang kooperatif dan organisasi yang desentralisasi dimana melibatkan karyawan yang membuat keputusan organisasi yang krusial.

Penelitian ini akan menelaah sejauhmana komitmen organisasi yang ada pada para pegawai dalam lingkup sektor publik dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai di lingkup sektor publik, karena mengingat pentingnya komitmen organisasional, dimana menurut Modways et.al (1992) komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik untuk turnover dan keabstainan daripada kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini mengembangkan pernyataan dari Cherrington (1996), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi khususnya faktor personal (umur, pendidikan, pengalaman kerja lama kerja) dalam lingkup sektor publik

### 1.2 Perumusan Masalah

Kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu hal yang

sangat penting digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja manajerial tersebut, maka salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah faktor personel yang dimiliki/individual yang dimiliki oleh pegawai organisasi tersebut, salah satunya komitmen organisasi (Mahmudi, 2005). Adapun masalah yang akan diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

” Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi para pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah. ”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi para pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar dapat digunakan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran tentang pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja manajerial di lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, bagi para pembaca dan penelitian yang akan datang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan bahan perbandingan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi para personel di lingkungan pemerintah daerah.

## II. TELAHAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Telaah Teoritis

#### 2.1.1 Komitmen Organisasi dalam Lingkup Sektor Publik

Pengertian komitmen organisasi dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Menurut Modway et.al (1979) bahwa komitmen organisasi sebagai suatu bentuk keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi bisa timbul karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan



menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta adanya tekad yang kuat dari dalam diri seseorang untuk mengabdikan kepada organisasinya.

Menurut Gibson et. al, (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang ditampilkan oleh setiap pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Hal ini ditunjukkan pada sikap menerima nilai-nilai yang dimiliki organisasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja. Sementara itu, menurut Meyer et. al (1993) bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen yaitu : *affective commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen organisasi terbangun, jika individu mengembangkan tiga sikap yang berhubungan dengan organisasi yaitu : *identification, involvement dan loyalty*.

Dalam lingkup sektor publik menurut Mahmudi (2005) bahwa setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi dan tujuan organisasi bukan sekedar ikatan kerja. Di Indonesia terdapat fenomena yang unik, misalnya masyarakat rela berjuang keras untuk bekerja pada instansi pemerintah atau sebagai pegawai negeri sipil meskipun mereka digaji lebih rendah dibandingkan bekerja di sektor bisnis. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Misi untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat merupakan alat manajemen kinerja strategik bagi organisasi pemerintah di Indonesia. Oleh karena itu, setiap pegawai yang memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaiknya bagi masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

## 2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Cherington (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

### 2.2.1 Faktor Personal

Komitmen organisasi umumnya akan lebih tinggi apabila seseorang tersebut lebih tua, mempunyai masa kerja lama, dan memiliki pendidikan yang tinggi.

### 2.2.2 Karakteristik Yang Berhubungan dengan Peran

Komitmen organisasi akan cenderung lebih kuat antara karyawan yang mempunyai pekerjaan yang mempunyai banyak deskripsi dan menuntut konflik peran dan ambiguiti yang rendah.

### 2.2.3 Karakteristik Struktural

Komitmen organisasi akan lebih kuat pada karyawan yang kooperatif dan organisasi yang desentralisasi yang melibatkan karyawan yang membuat keputusan organisasi yang krusial.

### 2.2.4 Pengalaman Kerja

Komitmen organisasi cenderung akan menjadi lebih kuat antara pekerja yang berpengalaman kerja. Karyawan akan lebih komitmen saat perusahaan mempunyai pengembangan yang baik dalam rekrutmen, prosedur orientasi dan definisi yang baik dalam sistem nilai organisasi.

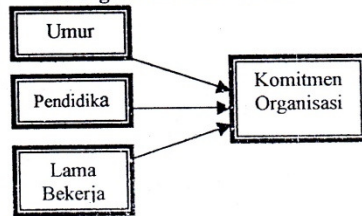
## 2.2 Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian-penelitian terdahulu telah meneliti komitmen organisasi dalam lingkup yang berbeda-beda. Menurut Hrebaniak dan Alluto (1972) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan maksud meninggalkan organisasi atau pergantian. Selain itu, menurut Dunham et.al (1994) menyatakan bahwa *rewards* pada dasarnya tidak diharapkan tetapi mengantisipasi pengaruh komitmen yang normatif.

## 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian di atas tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dapat dibangun kerangka pemikiran teoritis pada gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran Teoritis



## 2.2 Perumusan Hipotesis

Sesuai dengan uraian telaah teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : *Umur berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Hipotesis 2** : *Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Hipotesis 3** : *Lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Hipotesis 4** : *Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.*

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999). Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti dan data sekunder yang didapat secara langsung oleh peneliti dari literature, studi pustaka, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### 3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat pemerintah yang bekerja pada kabupaten dan kota di Propinsi Kalimantan Selatan yang terdiri dari 11 kabupaten dan 2 kota sesuai dengan Rekapitulasi Kelembagaan dan Eselonering berdasarkan Perda Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Selatan tahun 2004 dari Biro Organisasi Pemerintah Propinsi Kalimantan Selatan yang teridentifikasi sebanyak 168 kepala dinas.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pada instansi yang bersangkutan yaitu kepala kantor dinas. Alasan dipilihnya kepala dinas pada kabupaten dan kota di Propinsi Kalimantan Selatan, karena mereka yang berfungsi menjabarkan keputusan-keputusan strategis yang diambil kepala daerah kabupaten dan kota.

### 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.3.1 Umur

Variabel umur dalam penelitian menggunakan pengelompokan umur para responden apabila responden berumur kurang dari 35 tahun diberi skor 1, antara 35 s/d 40 tahun diberi skor 2, antara 40s/d 45 tahun diberi skor 3, antara 45 s/d 50 tahun diberi skor 4 dan lebih besar dari 50 tahun diberi skor 5.

#### 3.3.2 Pendidikan

Variabel Pendidikan dalam penelitian menggunakan pengelompokan pendidikan yang dimiliki para responden apabila responden memiliki pendidikan SMA (= skor 1), D3 (= skor 2), S1 (= skor 3), S2 (= skor 4) dan S3 (= skor 5)

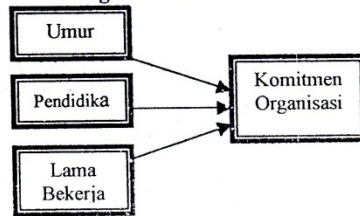
#### 3.3.3 Lama Bekerja

Variabel lama bekerja dalam penelitian ini adalah lama bekerja responden dalam jabatan sekarang. Jika responden memiliki lama bekerja dalam jabatan sekarang kurang dari 1 tahun (=skor1), antara 1 s/d 5 tahun (= skor 2), antara 6 s/d 10 tahun (= skor 3), antara 10 s/d 15 tahun (=skor 4) dan lebih dari 15 tahun (= skor 5).

#### 3.3.4 Komitmen Organisasi



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran Teoritis



## 2.2 Perumusan Hipotesis

Sesuai dengan uraian telaah teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : *Umur berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Hipotesis 2** : *Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Hipotesis 3** : *Lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Hipotesis 4** : *Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.*

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999). Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti dan data sekunder yang didapat secara langsung oleh peneliti dari literature, studi pustaka, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### 3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat pemerintah yang bekerja pada kabupaten dan kota di Propinsi Kalimantan Selatan yang terdiri dari 11 kabupaten dan 2 kota sesuai dengan Rekapitulasi Kelembagaan dan Eselonering berdasarkan Perda Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Selatan tahun 2004 dari Biro Organisasi Pemerintah Propinsi Kalimantan Selatan yang teridentifikasi sebanyak 168 kepala dinas.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pada instansi yang bersangkutan yaitu kepala kantor dinas. Alasan dipilihnya kepala dinas pada kabupaten dan kota di Propinsi Kalimantan Selatan, karena mereka yang berfungsi menjabarkan keputusan-keputusan strategis yang diambil kepala daerah kabupaten dan kota.

### 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.3.1 Umur

Variabel umur dalam penelitian menggunakan pengelompokan umur para responden apabila responden berumur kurang dari 35 tahun diberi skor 1, antara 35 s/d 40 tahun diberi skor 2, antara 40 s/d 45 tahun diberi skor 3, antara 45 s/d 50 tahun diberi skor 4 dan lebih besar dari 50 tahun diberi skor 5.

#### 3.3.2 Pendidikan

Variabel Pendidikan dalam penelitian menggunakan pengelompokan pendidikan yang dimiliki para responden apabila responden memiliki pendidikan SMA (= skor 1), D3 (= skor 2), S1 (= skor 3), S2 (= skor 4) dan S3 (= skor 5).

#### 3.3.3 Lama Bekerja

Variabel lama bekerja dalam penelitian ini adalah lama bekerja responden dalam jabatan sekarang. Jika responden memiliki lama bekerja dalam jabatan sekarang kurang dari 1 tahun (= skor 1), antara 1 s/d 5 tahun (= skor 2), antara 6 s/d 10 tahun (= skor 3), antara 10 s/d 15 tahun (= skor 4) dan lebih dari 15 tahun (= skor 5).

#### 3.3.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu (manajer) untuk mencapai keinginan yang dicapai dalam organisasi. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang digunakan oleh peneliti terdahulu yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dengan 9 item pertanyaan, diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat tidak setuju (=1), tidak setuju (=2), ragu-ragu (=3), setuju (=4) dan sangat setuju (=5) dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar komitmen organisasi mempengaruhi hubungan sistem pengendalian akuntansi dengan kinerja manajerial anggota organisasi (manajer) atas kontruksi yang diberikan.

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### 3.4.1. Statistik Deskriptif

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan alat statistik yaitu statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografi responden dan variabel (umur, jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir, dan lama menjabat pekerjaan sekarang) dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata (mean), median dan deviasi standard.

#### 3.4.3 Uji Kualitas Data

Menurut Hair et al (1998) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji realibilitas dan validitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas, SPSS memberikan fasilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Imam Ghazali, 2005).

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan pengujian validitas yang kedua yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor dari masing-masing variabel.

#### 3.4.5 Uji Asumsi Klasik

- (1) *Uji multikolineritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF) serta korelasi antar variabel bebas, dimana suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila mempunyai nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10 serta memiliki tingkat korelasi antar variabel bebas dibawah 90% (Imam Ghazali, 2005).
- (2) *Uji autokorelasi* bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Imam Ghazali, 2005). Uji autokorelasi variabel penelitian dilakukan dengan melihat perhitungan angka Durbin-Waston.
- (3) *Uji heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam Ghazali, 2005). Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser, dimana model regresi bebas dari heteroskedastisitas dibuktikan



dengan nilai variabel bebas berada di atas 0,50 yang berarti nilainya tidak signifikan.

### 3.4.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi (*regression analysis*) sebagai model untuk memprediksi dan mempelajari hubungan kausal antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Peneliti menggunakan regresi linear sederhana (*simple regression*) untuk menghubungkan antara umur, pendidikan dan lama bekerja pada jabatan sekarang dengan komitmen organisasi. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

X<sub>1</sub> = umur

X<sub>2</sub> = pendidikan

X<sub>3</sub> = lama bekerja pada jabatan sekarang

β<sub>1</sub> = koefisien variabel umur

β<sub>2</sub> = koefisien variabel pendidikan

β<sub>3</sub> = koefisien variabel lama bekerja pada jabatan sekarang

e = error

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan pengiriman 168 kuesioner, yang kembali sebanyak 86 kuesioner dan layak untuk di analisis sebanyak 71 kuesioner. Profil 71 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini menginformasikan bahwa mayoritas responden berusia 50 tahun ke atas (60,6%), jenis kelamin pria (97,2%), memiliki latar belakang pendidikan formal strata satu atau S1 (62,0%), telah menjabat sebagai kepala dinas antara 1 sampai 5 tahun (80,3%), dan telah bekerja pada instansi yang bersangkutan antara 1 sampai 5 tahun (74,6%).

### 4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini baik variabel tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi, komitmen

organisasi, *locus of control* dan kinerja manajerial, maka digunakan tabel frekuensi absolut yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dapat disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata	Standar Deviasi
Umur	1 - 5	3-5	4,4507	0,73268
Pendidikan	1 - 5	3-5	3,3944	0,52041
Lama Bekerja	1 - 5	3-5	3,915	0,43304
Komitmen Organisasi	9 - 45	26-45	33,0423	4,30614

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian

### 4.1.3 Uji Kualitas Data

Menurut Hair et. al (1998) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk melakukan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Inam Ghazali, 2005). Berdasarkan tabel 2 hasil dari uji reliabilitas variabel atas empat instrument variabel penelitian menunjukkan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) diatas 0,60. Hal ini berarti penggunaan instrumen komitmen organisasi tersebut memenuhi tingkat reliabilitas yang disyaratkan.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Komitmen Organisasi	0,7154

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument pengukur variabel dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor

dari masing-masing variabel. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen komitmen organisasi masing-masing item-item pertanyaannya terbukti valid, dimana hubungan korelasi masing-masing item terhadap total skor dengan tingkat signifikansi (\*\*) pada level di bawah 0.01 dan tingkat signifikansi (\*) pada level di bawah 0.05.

Tabel 3 Hasil uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
Komitmen Organisasi	0.442 ** 0.708 **	0.000 – 0.000	Valid

\*\* signifikan pada level 0.01 (2-tailed)

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Multikolineritas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF) serta korelasi antar variabel bebas, dimana suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila mempunyai nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10 serta memiliki tingkat korelasi antar variabel bebas dibawah 90% (Imam Ghazali, 2005). Adapun hasil uji multikolineritas dapat dilihat dalam tabel 4. Berdasarkan tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance dengan angka kurang dari 1, sedangkan hasil perhitungan *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih dari 10. Demikian pula dengan korelasi antar variabel bebas yang masih di bawah 90%. Dengan demikian korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini cukup rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas

Korelasi Variabel	Tolerance	VIF
Umur	0.938	1.066
Pendidikan	0.921	1.086
Lama Bekerja	0.978	1.023

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

##### 4.1.5.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji model regresi linear apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya dari data penelitian ini. Dari tabel 5 dijelaskan tidak terdapat autokorelasi yang dibuktikan dengan nilai DW pada masing-masing model lebih besar daripada batas atas (du) 1,703-1,709 pada tingkat signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 71 dan 3 (tiga) variabel bebas (Gujarati, 2003).

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	2.324

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

##### 4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam Ghazali, 2005). Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Hasil pengujian dari variabel penelitian ini terbukti bebas dari heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai variabel bebas berada di atas 0,05 yang berarti nilainya tidak signifikan. Pada tabel 6 ditunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	t-hitung	signifikansi
1.	Umur	-0.904	0.369
2.	Pendidikan	1.308	0.195
3.	Lama Bekerja	-0.012	0.919

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

#### 4.2 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dalam menguji hipotesis satu (H1) sampai dengan hipotesis 3 (H3), yang ditunjukkan pada tabel 8 berikut.



Tabel 7 Hasil Hipotesis dengan Analisis Regresi

N	Variabel	Koefisien regresi	t-hitung	Signifikansi
1.	Umur	4.809E.02	1.716	0.047
2.	Pendidikan	4.280E.02	1.448	0.006
3.	Lama Bekerja	4.330E.02	1.394	0.007

Model :  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$   
 $R^2 = 0.270$   
 $F = 0.394$   
 $Sig = 0.008$   
 $DW = 2.324$   
 $N = 71$

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian

#### 4.2.1 Hasil Uji Hipotesis Satu (H1)

Hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa umur berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan tingkat koefisien beta sebesar 4.809E.02 dengan nilai t sebesar 1.716 serta nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0.047 berarti nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa umur berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kalimantan Selatan. Hasil uji hipotesis satu (H1) berhasil pernyataan Cherrington (1996) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi umumnya akan lebih tinggi apabila seseorang tersebut lebih tua.

#### 4.2.2 Hasil Uji Hipotesis Dua (H2)

Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat koefisien beta sebesar 4.280E.02 dengan nilai t sebesar 1.448 serta nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0.006 berarti nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Hasil pengujian ini berhasil mendukung hipotesis dua (H2). Hasil uji hipotesis dua (H2) juga mendukung pernyataan Cherrington (1996), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi umumnya akan lebih tinggi apabila seseorang tersebut memiliki pendidikan yang tinggi.

#### 4.2.3 Hasil Uji Hipotesis Tiga (H3)

Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa lama bekerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat koefisien beta sebesar 4.330E.02 dengan nilai t sebesar 1.394 serta nilai

probabilitas signifikansinya sebesar 0.007 berarti nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Hasil pengujian ini berhasil mendukung hipotesis tiga (H3). Hasil uji hipotesis tiga (H3) juga mendukung pernyataan Cherrington (1996), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi umumnya akan lebih tinggi apabila seseorang tersebut mempunyai masa kerja yang lama.

#### 4.2.4 Hasil Uji Hipotesis Empat (H4)

Hipotesis tiga (H3) adalah umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 7 diatas, dimana berdasarkan uji statistik F, didapat F hitung sebesar 0.394 dengan tingkat probabilitas 0.008. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi, dengan kata lain bahwa tiga variabel independen yaitu umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini berhasil mendukung hipotesis empat (H4). Selain itu, berdasarkan tabel 8 dapat dilihat adanya nilai  $R^2 = 0.270$ . Hal ini berarti kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independent baik kecocokan tugas-teknologi dan pemanfaatan teknologi sebesar 27,0 %. Sedangkan sisanya (100%-27,0%=73,0 %) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain diluar model ini.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini telah berhasil membuktikan secara empiris bahwa tiga variabel independent yaitu umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa bahwa umur berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis satu (H1), hipotesis dua (H2), hipotesis tiga (H3) dan Hipotesis empat (H4) yang berhasil mendukung pernyataan Cherrington (1996), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi

umumnya akan lebih tinggi apabila seseorang tersebut lebih tua, mempunyai masa kerja lama, dan memiliki pendidikan yang tinggi

### 5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai masukan dan sumbangan pemikiran tentang pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di lingkungan pemerintah. Selain itu, dapat digunakan sebagai kontribusi dalam penentuan kebijakan di lingkungan pemerintah pusat maupun daerah khususnya untuk pembinaan organisasional pemerintahan dan sumber daya manusianya.

### 5.3 Keterbatasan

Dalam penelitian ini banyak memiliki keterbatasan yang bisa menimbulkan gangguan dalam hasil penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada lingkup kepala kantor dinas di lingkungan pemerintah kabupaten dan kota di Propinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian sampel ini tidak sepenuhnya dapat diandalkan untuk lingkup yang lebih luas.
2. Kelangkaan data yang dianalisis dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi menggunakan instrument yang berdasarkan persepsi dari skor jawaban responden, tentu saja akan menimbulkan masalah apabila persepsi responden berbeda dalam kondisi yang sesungguhnya. Hal ini disebabkan karena penggunaan metode survey melalui kuesioner kemungkinan responden tidak menjawab kuesioner secara serius dan tidak dapat kita kontrol. Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dapat mengantisipasi kemungkinan ini dengan menggabungkan metode survey melalui kuesioner dan wawancara, serta menambah jumlah sampel yang lebih banyak. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk

mengembangkan variabel lainnya yang belum diuji dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I., 2001, *Akuntansi sektor Publik di Indonesia*, Pusat Pengembangan Akuntansi, BPFE, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Biro Organisasi Pemerintah Propinsi Kalimantan Selatan, 2004, *Rekapitulasi Kelembagaan dan Eselonering berdasarkan Perda Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Selatan*.
- Cherrington, David J. (1996), *The Management of Individual and Organizational Performance, Organizational Behavior*, Brigham Young University
- Ferris, K. 1981, *Organizational Commitment and Performance in a Professional Accounting Firm, Accounting, Organizations and Society*, pp. 317-325.
- Hair, Joseph F, Rolp E. Anderson, Ronald L. Tatham, Wiliam C. Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, Prestice-Hall International, Inc, New Jersey.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, 2005, *Manajemen Publik*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hrebiniak, L.G and Alluto, J.A (1972), *Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly*, 17 pp. 555-573.
- Inam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.



Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Meyer, Jhon P, Natalie J Allen, and Chatherine A. Smith, 1993, Commitment Organizations and Occupation : Extention and Test of Three-Component Conceptuallization, *Journal of Applied Psychology*, Vo. 78, No. 4, pp.538-551.

Modway, R., Steers, R. & Porter, L., 1979, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, vol 14 (April), pp. 224-247.

Nunnally, J. C. and I.H., Bernstein, 1994, *Psycometric Theory*, McGraw-Hill.3 th. Ed

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.

Pemerintah Propinsi Kalimantan Selatan, 2002, *Informasi Kelembagaan Se-Kalimantan Selatan*

Republik Indonesia, Undang-Undang RI No. 22 Tahun 1999, tentang *Pemerintah Daerah*.

-----, Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1999, tentang *Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*.

-----, Undang-Undang RI No.32 Tahun 24, tentang *Pemerintah Daerah, Revisi Undang-Undang RI No. 22 Tahun 1999*.